

VERBALE DI ACCORDO

Addì 18 gennaio 2018 in Roma, presso la sede di Unindustria Roma

TRA

le Soc. HCL Technologies Italy S.p.A. (HCL), assistita da Unindustria Roma

E

la SLC CGIL e FISTEL CISL Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU

PREMESSA

La Soc. HCL applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro TLC.

In coerenza con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti e dal CCNL TLC, le parti hanno avviato un percorso condiviso, migliorando gli istituti normativi già presenti in Azienda e introducendo ulteriori strumenti, volti a creare le condizioni per conseguire incrementi, di qualità, redditività e produttività, utili a rafforzare la posizione dell'Azienda nel proprio mercato di riferimento nonché a favorire l'adozione di misure per una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrale del presente Accordo.

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

il seguente accordo si applica unicamente al personale che opera e opererà nelle seguenti aree e sedi:

- Product & Platform - Roma
- GDC ERS - Vimodrone

Art.2 REPERIBILITA' - STRAORDINARIO

Ai lavoratori oggetto del presente accordo, si applicano i trattamenti in essere nelle rispettive sedi derivanti dagli accordi di Roma del 25 Agosto 2016 tra Hcl e OO.SS. e la successiva adesione del 5 settembre 2016 delle RSU e di Milano del 17 giugno 2014 tra Hcl e OO.SS. e RSU, per quanto riguarda le seguenti prestazioni:

- Reperibilità
- Prestazioni comandate (STRAORDINARI)



1



Art. 3 **ORARIO DI LAVORO**

Le parti concordano che tutto il personale in forza nelle aree definite all'art. 1 usufruisce del regime di flessibilità in ingresso di orario con accesso alle sedi nella fascia oraria, dalle 7.30 alle 9.30, fermo restando l'obbligo di garantire l'intera prestazione lavorativa.

L'orario di entrata e uscita è fisso, per i dipendenti che svolgono attività per le quali è richiesta la determinazione di un orario prefissato e per coloro che ne facciano specifica richiesta, previa autorizzazione del responsabile diretto.

Le parti si danno atto che l'intervallo meridiano è compreso fra 45 e 60 minuti e deve essere considerato obbligatorio dopo 5 ore di attività (fatto salvo per i casi di legge come i PT di <=6 ore).

Art. 4 **COMMISSIONE PARITETICA**

Si costituisce una commissione paritetica formata da n. 3 RSU e da n. 3 rappresentanti dell'azienda, con il compito di analizzare la possibilità di armonizzazione dei trattamenti relativi a sanità integrativa e altri trattamenti.

La commissione è impegnata a produrre una relazione conclusiva da proporre alle parti, entro il 1 giugno 2018.

Art.5 **FORMAZIONE**

Le Parti concordano che il tema della formazione ha assunto un ruolo strategico. In un mondo in cui la velocità tecnologica, tende a rendere obsoleta qualsiasi attività, la formazione continua diventa uno strumento indispensabile per i lavoratori e per l'azienda.

A tal scopo, l'Azienda, provvederà ad organizzare, nell'ottica del miglioramento continuo della professionalità, iniziative di formazione nell'arco della vigenza del presente contratto, per tutti i dipendenti, a partire da un minimo di n. 8 ore annue di formazione (e-learning, class room, ecc.).

Entro il primo trimestre di ciascun anno, l'Azienda in apposito incontro, anche in sede locale, informerà le RSU sul consuntivo della formazione svolta nell'anno precedente e sui piani futuri. Le RSU hanno la facoltà di proporre indirizzi formativi, che saranno analizzati dall'Azienda.

Art. 6 **SALUTE E SICUREZZA**

Fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. n.81 del 2008, in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro, l'azienda convocherà in seduta congiunta gli RLS delle diverse sedi, se necessario almeno una volta all'anno, per una disamina generale. L'azienda produrrà un DVR unico con le specificità di sede.

2

Art. 7 LAVORO AGILE – L.A.

La tecnologia e la digitalizzazione dei processi consentono sempre di più lo svolgimento delle attività lavorative anche in mobilità, favorendo la conciliazione delle esigenze di gestione dei tempi vita lavoro e l'incremento della produttività.


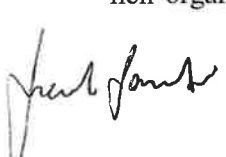
In questa prospettiva le Parti hanno condiviso di avviare una sperimentazione sul Lavoro Agile (di seguito LA).

Il LA definisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro, luogo che deve essere idoneo a consentire lo svolgimento della prestazione stessa.

Il LA rappresenta una semplice modifica del luogo di adempimento delle prestazioni lavorative e dei relativi diritti e doveri del lavoratore, senza incidere sulla natura giuridica del rapporto di lavoro in essere che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, quello di lavoro dipendente e subordinato.

Preso atto della legge N. 81 del 22-05-2017 che regola il "lavoro agile", incentivando la conciliazione vita-lavoro, nonché la successiva circolare INAIL del 02-11-2017, che precisa la tutela assicurativa, si rende operativa, in via sperimentale, la seguente modalità di esercizio del lavoro agile:

- 1) L'attività lavorativa potrà essere svolta fuori dai locali aziendali per un massimo di 8 ore consecutive al mese.
- 2) Possono accedere alla sperimentazione L.A., tutti i lavoratori con orario di lavoro full-time o part-time, che abbiano superato il periodo di prova;
- 3) la partecipazione al Lavoro Agile (L.A.) avviene su base volontaria entro il 20 febbraio 2018 ed è formalizzata con la sottoscrizione di un'apposita comunicazione nelle forme che saranno definite dalla Direzione Aziendale;
- 4) le giornate, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, verranno indicate dal lavoratore previa accettazione da parte aziendale, nella persona del diretto responsabile.
- 5) qualora si presentassero particolari esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda si riserva di spostare la giornata con un preavviso di 48 ore;
- 6) l'Azienda si rende disponibile a valutare ed eventualmente autorizzare, una diversa collocazione della giornata di L.A., su richiesta del lavoratore.
- 7) durante lo svolgimento del L.A., restano invariate rispetto a quanto previsto dal presente accordo le normali fasce orarie di inizio dell'attività lavorativa, e comunque prestazione in L.A. dovrà essere garantita nella fascia oraria dalle ore 7.30 alle ore 19.30;
- 8) rimangono, inoltre invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'appartenenza alla propria Unità Organizzativa, pertanto la modalità di lavoro agile non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare

 3

del datore di lavoro, anche sotto il profilo del controllo della prestazione lavorativa, nel rispetto di quanto previsto per legge;

- 9) l'attestazione della presenza, avverrà tramite i tool abituali utilizzati in azienda;
- 10) al lavoratore è fatto obbligo di individuare luoghi idonei e rispondenti ai requisiti in materia di salute e sicurezza per lo svolgimento dell'attività lavorativa, evitando ogni attività o luogo che possa compromettere il corretto svolgimento della stessa nonché la propria incolumità. E' fatto esplicito divieto di prestazione lavorativa in luogo pubblico o comunque accessibile al pubblico;
- 11) per lo svolgimento delle sue mansioni il Dipendente ha in dotazione un PC ed un telefono cellulare e dispone presso la propria abitazione di una linea per il collegamento ad internet. I lavoratori sono responsabili del corretto utilizzo ai soli fini lavorativi degli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda;
- 12) al lavoratore viene riconosciuto lo stesso trattamento economico e normativo in essere, equiparato allo svolgimento dell'attività all'interno dei locali aziendali;
- 13) la sperimentazione ha validità di 1 anno a partire dal 1 marzo 2018 ed è vincolata alla firma dell'accordo individuale, dell'informativa sulla privacy/sicurezza ecc e alla partecipazione alla sessione formativa dovuta per legge;
- 14) Laddove non sussista più l'interesse e/o la necessità allo svolgimento della prestazione secondo le modalità del L.A., è data facoltà all'Azienda ed al lavoratore di concordare l'interruzione anticipata della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in LA, con preavviso rispettivamente di 2 mesi e 15 giorni;
- 15) Tale sperimentazione si complementa ad analoghe iniziative in corso e non è cumulabile con esse (telelavoro e smart working).

Durante il periodo di sperimentazione, si potrà convenire su una eventuale modifica del perimetro di personale coinvolto e/o di incremento delle giornate.

Per la sola durata della sperimentazione l'azienda e le RSU si incontreranno semestralmente per una verifica della applicazione del lavoro agile.

L'azienda predisporrà, in accordo alla normativa vigente, un patto individuale da sottoscrivere con i lavoratori interessati dalla fase sperimentale di L.A., al cui interno saranno illustrate le specifiche disposizioni e prescrizioni in materia, con particolare riguardo ai temi della salute e sicurezza.

Art. 8 PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono di incontrarsi entro il primo quadrimestre del 2018, per un confronto in merito al Premio di Risultato.



4



Art.9 WELFARE AZIENDALE

Per l'anno 2017, l'azienda riconoscerà, ai dipendenti nell'area di cui art. 1 del presente accordo, in forza al 31 marzo 2017, che nel corso dell'esercizio HCL 2017, non abbiano percepito premi variabili fino a concorrenza o alternativamente aumenti salariali, la corresponsione di ticket/buoni acquisto il cui valore sarà pari ad euro 240,00. Tale erogazione avverrà nel mese di Aprile/Maggio 2018, mediante attribuzione di titoli aventi i requisiti ex art 51 c.3 TUIR.

Art. 10 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo scade il 31 gennaio 2020. Il presente accordo mantiene efficacia fino ad ulteriore rinnovo.

Art.11 DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto ciò che non viene menzionato, valgono oltre le norme contrattuali, l'accordo di Roma del 25 Agosto 2016 tra Hcl e OO.SS. e la successiva adesione del 5 settembre 2016 delle RSU, nonché l'accordo di Milano del 17 giugno 2014 tra Hcl e OO.SS. e RSU.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno esplicitamente atto che si intendono esaurite tutte le richieste economiche di carattere collettivo avanzate per il periodo di riferimento della presente intesa.

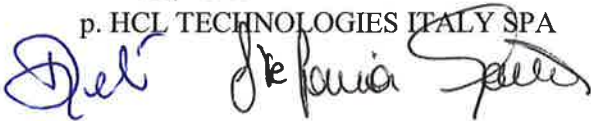
Il presente accordo verrà depositato in via telematica, a cura dell'azienda, presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro competente, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA ROMA



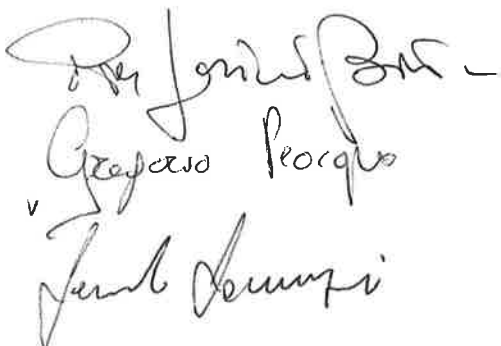
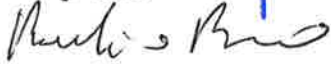
p. HCL TECHNOLOGIES ITALY SPA



p. SLC CGIL - FISTEL CISL



p RSU



Roma, 18 gennaio 2018

Spett.le

Soc. HCL Technologies Italy S.p.A.

Via Pio Emanuelli

00143 Roma

In relazione al verbale sottoscritto in data odierna, in sede di Unindustria, le Organizzazioni sindacali, unitamente alle RSU sottoporrono l'intesa ad un percorso assembleare e comunicheranno alla Soc. HCL le relative risultanze entro e non oltre il 31... gennaio 2018.


L'ACCORDO ASSURE LA SUA EFFICACIA ALLO SCIoglimento DELLA RISERVA.

p. SLC CGIL - FISTEL CISL



RSU
Per l'Int. del
Banco di Roma

Per Ricevuta



Del

Giuseppe Rocca

